

Brünner, Anita; Huss, Susanne

**Gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse einer Erhebung im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen.potenziale.stärken (g-p-s)**

*Magazin erwachsenenbildung.at* (2008) 3, 7 S.



Quellenangabe/ Reference:

Brünner, Anita; Huss, Susanne: Gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse einer Erhebung im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen.potenziale.stärken (g-p-s) - In: *Magazin erwachsenenbildung.at* (2008) 3, 7 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-75951 - DOI: 10.25656/01:7595

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-75951>

<https://doi.org/10.25656/01:7595>

in Kooperation mit / in cooperation with:

**Meb**



**Magazin  
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

**Nutzungsbedingungen**

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

**Terms of use**

This document is published under following Creative Commons-License:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**Kontakt / Contact:**

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Nr. 3, 2008

## Gender und Erwachsenenbildung - Zugänge, Analysen und Maßnahmen

Anita Brünner und Susanne Huss, Universität Klagenfurt

**Gendersensible Didaktik in der betriebli-  
chen Weiterbildung.  
Ergebnisse einer Erhebung im Rahmen  
der EQUAL Entwicklungspartnerschaft  
generationen•potentiale•stärken (g-p-s)**

# **Gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse einer Erhebung im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken (g-p-s)**

von Anita Brünner und Susanne Huss, Universität Klagenfurt

Anita Brünner und Susanne Huss (2008): Gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse einer Erhebung im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken (g-p-s). In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 3/2008. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 14.278 Zeichen. Veröffentlicht Februar 2008.

Schlagworte: Gendersensible Didaktik, betriebliche Weiterbildung, EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken (g-p-s)

## ***Abstract***

*Der Artikel fasst die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung im Rahmen der EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken (g-p-s) zur Alters- und gendersensiblen Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung zusammen. Im Mittelpunkt stehen Ergebnisse, die eine gendersensible betriebliche Weiterbildung betreffen. So wurde etwa gefragt, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Vortragenden oder der Gruppenzusammensetzung gegeben habe. Den Abschluss des Artikels bildet eine Reflexion jener Erfahrungen, die die Autorinnen während der Befragung gewinnen konnten.*

# **Gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung.**

## **Ergebnisse einer Erhebung im Rahmen der EQUAL**

### **Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken**

#### **(g-p-s)**

von Anita Brünner und Susanne Huss, Universität Klagenfurt

#### **Die EQUAL Entwicklungspartnerschaft g-p-s**

Die EQUAL Entwicklungspartnerschaft generationen•potenziale•stärken (g-p-s) setzte sich im Zeitraum 2005 bis 2007 zwei Jahre lang mit der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbstätiger auseinander. Berücksichtigt wurden theoretische wie praktische Aspekte; Zielsetzung war die Erhaltung der Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit erwerbstätiger Personen, älter als 45 Jahre. Dies sollte zum einen durch die Förderung deren Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung gleichwie durch den Abbau bildungshemmender Faktoren, zum anderen durch die Einbindung älterer Erwerbstätiger in betriebliche Wissensmanagementsysteme erreicht werden.

Im Rahmen dieser Zielsetzungen hat sich die Universität Klagenfurt, Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung, mit der Entwicklung einer Alters- und gendersensiblen Didaktik für die betriebliche Weiterbildung beschäftigt. In diesem Beitrag stehen die genderrelevanten Aspekte der Ergebnisse im Zentrum der Betrachtungen (siehe dazu ausführlicher Brünner/Huss 2006).

#### **Die qualitative Erhebung**

Im Mittelpunkt der Erhebung standen die Weiterbildungsbedingungen von ArbeitnehmerInnen über 45 in der betrieblichen Weiterbildung. Der Interviewleitfaden umfasste unterschiedliche Themenbereiche: allgemeine Erfahrungen mit Weiterbildung und Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zu Erfahrungen mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).

Die Gender Thematik war integrativer Bestandteil der Erhebung: Bereits bei der Auswahl potenzieller InterviewpartnerInnen wurde auf eine geschlechtergerechte Verteilung geachtet. Insgesamt wurden 24 ArbeitnehmerInnen, davon 12 weibliche und 12 männliche,

aus den Branchen Gewerbe/Holz und Dienstleistung/Einzelhandel in den Bundesländern Kärnten, Steiermark und Wien befragt (siehe Tab. 1).

Tab. 1: Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen

Bundesland Branche	Kärnten		Steiermark		Wien		Ges.
	W	M	W	M	W	M	
Gewerbe/Holz	3	3	1	2	0	1	10
Dienstleistung/Einzelhandel	4	0	0	5	4	1	14
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>24</b>

Quelle: Brünner/Huss/Kölbl 2006, S. 5

## Ergebnisse der qualitativen Erhebung

In der Untersuchung wurden vor allem die Fragen zu den Vortragenden (TrainerInnen) und Gruppen (Gruppenzusammensetzung) einer Betrachtung in Hinblick auf „Gender“ unterzogen. Beispielsweise wurde gefragt, ob es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Vortragenden oder der Gruppenzusammensetzung gegeben habe und welche Erfahrungen die Befragten generell damit gemacht haben.

### Die Vortragenden

Die Statements der Befragten in Hinblick auf das Geschlecht der Vortragenden<sup>1</sup> waren unterschiedlich. Dennoch wiesen sieben Befragte explizit darauf hin, dass nicht das Geschlecht, sondern die Fach- und Lehrkompetenz im Mittelpunkt stehe. So gab eine Interviewpartnerin an, dass es sowohl gute weibliche als auch gute männliche Vortragende gebe, machte jedoch gleichzeitig darauf aufmerksam, dass manche männliche Vortragenden etwas überheblich seien. Auch Derichs-Kunstmann, Auszra und Müthing weisen in ihrer Studie „Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik“ (1999) auf die geschlechtsdifferente Selbstinszenierung hin, die sowohl bei TrainerInnen als auch bei Teilnehmenden zu beobachten ist. Beispielsweise machen Männer eindeutig Dominanzansprüche geltend und senden Bedeutsamkeitssignale aus, die sich in langen Redebeiträgen und der Unterbrechung anderer zeigen. Frauen inszenierten sich hingegen weniger bedeutend und dominant, sie bringen kürzere Redebeiträge ein, relativieren sich häufig selbst, lachen öfter und üben Kritik zurückhaltender. Weitere Differenzen lassen sich im Territorialverhalten, der Platzwahl und der Körpersprache

<sup>1</sup> Der Begriff „Vortragende“ wird synonym verwendet für DozentIn, TrainerIn, Lehrende usw.

beobachten. Diese Geschlechterdifferenzen haben Einfluss auf die Position in der Hierarchie der Gruppe (vgl. Derichs-Kunstmann/Auszra/Müthing 1999, S. 183). Im Zusammenhang damit muss darauf hingewiesen werden, dass ein geschlechterhierarchisches Verhältnis besonders die Lernmöglichkeiten von Frauen negativ beeinflusst (vgl. Baur/Marti 2000, S. 12).

Eine weitere Interviewpartnerin machte auf die Vorbildfunktion der Vortragenden aufmerksam. Sie hielt fest, dass es für sie angenehm sei, wenn eine erfolgreiche Frau ihr etwas beibringt. Gerade für eine gendersensible Erwachsenenbildung heißt das aber,

- dass sich die TrainerInnen erstens mit Konzepten und Ergebnissen aus der feministischen Wissenschaft und Geschlechterforschung auseinander setzen sollten. Erst dies ermöglicht einen geschärften Blick auf die Differenzen zwischen Frauen und Männern und ermöglicht, daraus resultierend, eine professionelle Unterstützung beider Geschlechter im Lernprozess.
- Zweitens ist auch eine biografische Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse notwendig.
- Und drittens gehört die kontinuierliche Reflexion der eigenen Arbeit in Hinblick auf die Genderperspektive und die Akzeptanz der Veränder- und Gestaltbarkeit von Geschlechterverhältnissen zu einer gendersensiblen Arbeit in der betrieblichen Weiterbildung/Erwachsenenbildung<sup>2</sup> (vgl. Baur/Marti 2000, S. 10; Thoma 2004, S. 25).

Fünf Befragte wiesen auch darauf hin, dass eine geschlechtsspezifische Verteilung der Themen bestehe. Fachbereiche wie Sprachen, Arbeitspsychologie und Rhetorik würden eher von Frauen, technische und wissenschaftliche Inhalte eher von Männern vermittelt werden. Diese Teilung lässt sich Schneeberger und Schlögl sowie den Ergebnissen des Mikrozensus zum Lebenslangen Lernen 2003 zufolge auch bei den Teilnehmenden beobachten. Demnach sind geschlechtsspezifische Differenzen bei der Teilnahme an Weiterbildung themenbezogen. Angebote zu Technik und Naturwissenschaften werden eher von männlichen Teilnehmern, Angebote rund um Sprachen, Gesundheit und Erziehung eher von Frauen besucht (siehe Schneeberger/Schlögl 2003; Statistik Austria 2004).

---

<sup>2</sup> Die Begriffe „Weiterbildung“ und „Erwachsenenbildung“ werden synonym verwendet.



## ***Die Gruppenzusammensetzung***

Gerade in Bildungssituationen muss darauf hingewiesen werden, dass sich die TeilnehmerInnen nie unvoreingenommen begegnen: Sie sind immer RollenträgerInnen. Sobald Unbekannte aufeinandertreffen, ordnen sie einander bestimmten Gruppen zu. Eine unausweichliche Kategorie ist hierbei das Geschlecht. Rollenerwartungen sind von den eigenen Erfahrungen, Normen und Mythen abhängig. Baur und Marti betonen, dass ein den Geschlechtsrollenerwartungen entsprechendes Verhalten zu einem geschlechterhierarchischen Verhältnis führt, woraus wiederum eine Einschränkung der Lernmöglichkeiten von Frauen resultiert (vgl. Baur/Marti 2000, S. 12).

In Bezug auf das Thema „Gruppenzusammensetzung“ hat die Hälfte der Befragten (12 Personen) Erfahrungen mit gemischtgeschlechtlichen Gruppen gemacht und bezeichnete ihre Erfahrungen als positiv. Keine/r der Befragten sprach sich für eine Trennung von Männern und Frauen in Lerngruppen aus. Im Gegenteil, gemischte Gruppen werden bevorzugt, da sie einen vielfältigeren Erfahrungs- und Wissensaustausch ermöglichen. Dennoch wurden bei genauerem Nachfragen Unterschiede zwischen den Geschlechtern beschrieben. Eine Interviewpartnerin führte an, dass Männer öfters Fragen stellen würden, nur um des Fragens willens. Weiters verwies sie darauf, dass sich Männer in ihrem Verhalten bestärkt fühlen würden, wenn Frauen auf ihre Witze reagieren. Auch in der Literatur werden solche Verhaltensweisen in der Kommunikation von Männern beschrieben. Baur und Marti halten fest, dass Männer beispielsweise oft sprechen, wenn sie nichts zu sagen haben, selbstsicherer auftreten oder längere Monologe halten (vgl. Baur/Marti 2000, S. 16f.).

Auch wenn in einer Gruppe Männer oder Frauen überwiegen, wurden Besonderheiten festgestellt. Ein Interviewpartner berichtete, dass die Qualität der Kurse wesentlich steige, wenn Frauen an männerdominierten Kursen teilnehmen. Er begründete dies damit, dass das männliche Imponiergehabe abnehme. Derichs-Kunstmann, Auszra und Müthing kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Sie weisen darauf hin, dass es zu weniger Unterbrechungen und Störungen kommt, sobald in einer Lerngruppe auch Frauen vertreten sind. Männer arbeiten dann disziplinierter mit, außerdem kommt es zu weniger Zwischenrufen und diskriminierenden Kommentaren, die Darstellungsbereitschaft der Männer bleibt dennoch erhalten (vgl. Derichs-Kunstmann/Auszra/Müthing 1999, S. 66f.).

Eine Interviewpartnerin beschrieb die gegenteilige Situation. Wenn Männer an frauendominierten Kursen teilnehmen würden, dann würden diese von den Frauen meist „gehegt und gepflegt“ werden – eine Position, in der sich die Männer sehr wohl zu fühlen scheinen. Dieses Verhalten wird auch von Derichs-Kunstmann, Auszra und Müthing beschrieben. Gerade in Gruppen mit wenig männlichen Teilnehmenden werden diese darin unterstützt, ungewöhnliche Rollen einzunehmen. Selbst zurückhaltende Teilnehmer werden

bestärkt und ermuntert, besondere Aufgaben zu übernehmen. Dieses unterstützende Verhalten wurde gegenüber anderen (weiblichen) Teilnehmerinnen nicht beobachtet. (vgl. Derichs-Kunstmann/Auszra/Müthing 1999, S. 70).

## **Fazit**

Abschließend lässt sich festhalten, dass sich die Ergebnisse dieser Erhebung zu einem Großteil mit den in der Literatur beschriebenen Ergebnissen decken. Das bedeutet, dass in Lerngruppen geschlechtsspezifische Verhaltensmuster auftreten. Dennoch muss explizit festgehalten werden, dass im Hinblick auf die Lernfähigkeit, als Kompetenz zur kognitiven Aneignung und Verarbeitung von Information, keine relevanten geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen (vgl. Schiersmann 1997, S. 51).

Weiters wurde im Rahmen der qualitativen Untersuchung deutlich, dass das Bewusstsein von Geschlechterdifferenzen noch zu wenig ausgeprägt ist. Erst bei intensiverem Nachfragen wird über Unterschiede nachgedacht und teilweise darüber gesprochen. Aber erst wenn die bestehenden Differenzen transparent sind, können sie im Rahmen einer gendersensiblen Didaktik auch bearbeitet werden.

## **Literatur**

### **Verwendete Literatur**

- Baur, Ester/Marti, Madeleine (2000): Kurs auf Genderkompetenz: Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel: Gleichstellungsbüro Basel-Stadt.
- Brünner, Anita/Huss, Susanne/Kölbl, Karin (2006): Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung: Untersuchungsbericht zur qualitativen Erhebung. Klagenfurt (unveröff. Forschungsbericht). Online im Internet: [http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb/produkte\\_gps/06\\_11\\_interviewlang\\_neu.pdf](http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb/produkte_gps/06_11_interviewlang_neu.pdf) [Stand: 2007-10-20].
- Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Schiersmann, Christiane (1997): Lernen Frauen anders? Analysen und Konsequenzen für die Gestaltung von Unterricht. In: Wenger-Hadwig, Angelika (Hrsg.): Feministische Pädagogik? Ein Problem, das alle angeht. Innsbruck/Wien: Tyrolia-Verlag
- Thoma, Susanne (2004): Geschlechterperspektive bei der Vermittlung von Computer- und Internetkompetenz: Eine Bestandsaufnahme von Forschungsergebnissen. Berlin: Wirkstoff-Verlag.



## Weiterführende Literatur

Schneeberger, Arthur/Schlögl, Peter (2003): Erwachsenenbildung in Österreich: Länderhintergrundbericht zur Länderprüfung der OECD zur Erwachsenenbildung. Online im Internet: <http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb/oecd-hintergrundbericht.pdf> [Stand:2006-04-19].

Statistik Austria (Hrsg) (2004): Lebenslanges Lernen: Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Wien. Online im Internet: [http://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen\\_web.pdf](http://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf) [Stand: 2007-10-20].



Foto: K. K.

### **Mag.ª Anita Brünner**

Berufsausbildung im Kunsthandwerk Gold- und Silberschmied und Graveur. Danach Studium der Pädagogik mit dem Studienzweig Erwachsenen- und Berufsbildung; derzeit Doktoratsstudium der Philosophie. Seit 2005 Projektmitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

E-Mail: [anita.bruenner\(at\)uni-klu.ac.at](mailto:anita.bruenner(at)uni-klu.ac.at)  
Internet: <http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb>  
Telefon: +43 (0)463 2700-1286



Foto: K. K.

### **Dr.ªn Susanne Huss**

Berufsausbildung im Bereich Möbel- und Innenausbau, im Anschluss daran Studium der Pädagogik (Studienzweig Erwachsenen- und Berufsbildung) und Doktoratsstudium der Philosophie. Seit 2005 Projektmitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

E-Mail: [susanne.huss\(at\)uni-klu.ac.at](mailto:susanne.huss(at)uni-klu.ac.at)  
Internet: <http://www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb>  
Telefon: +43 (0)463 2700-1286

# Impressum/Offenlegung

## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

## Herausgeberinnen

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.<sup>in</sup> Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

## Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,  
Kunst und Kultur  
Minoritenplatz 5  
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A - 5350 Strobl

## Fachredaktion

Mag.<sup>a</sup> Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)  
Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität  
Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der  
Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend  
der Meinung der Redaktion.

## Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

## Lektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus  
Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es  
richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und  
verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen  
und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem  
spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die  
Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über  
Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und  
Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus  
Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt  
werden.

## Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des  
„Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative  
Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den  
folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und  
öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den  
Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL  
angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für  
kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in  
anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer  
Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen,  
unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach  
schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben  
werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben  
hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf  
Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein  
Belegexemplar an [redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at) oder  
postalisch an die Online-Redaktion des Magazin  
erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON,  
Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.